

# ОПЫТ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

---



Кондратьев Сергей Юрьевич  
РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕКРУТИНГ ЦЕНТР

# ФАКТОРЫ

- Дефицит управленческих кадров
- Строительство новых школ
- Современные требования к руководителю
- Единый подход оценки профессиональных компетенций и личностных качеств кандидата на должность руководителя

# Нормативная база

## На региональном уровне

- Соглашение с муниципальными органами управления образованием
- Положение о формировании Кадрового резерва
- Создание Регионального Рекрутинг Центра
- Создание Комиссии по формированию Кадрового резерва

## На муниципальном уровне

- Внесение изменений в Положение об организации и проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации

- формирование кадрового резерва руководителей ОО
- привлечение в систему управления образованием наиболее талантливых, творчески мыслящих и профессиональных специалистов;
- получение объективных данных о текущем состоянии конкурентоспособности руководителей ОО в Московской области;
- выявление и развитие потенциала у действующих руководителей ОО

# Ресурсы, технологии, инструменты

- МОМО (финансирование, нормативное обеспечение)
- АСОУ (кадры, материальная база, научный подход)
- Модель компетенций
- Программа и регламент проведения оценочных процедур (3 этапа оценки)
- Учет кандидатов включенных в Кадровый резерв (рейтинг, аналитика)
- Взаимодействие с муниципальными органами управления образованием

# Компьютерное тестирование 1-40 50/70

- Нормативная правовая база
- Организация образовательного процесса
- Современные технологии и тенденции в образовании
- Управление ресурсами

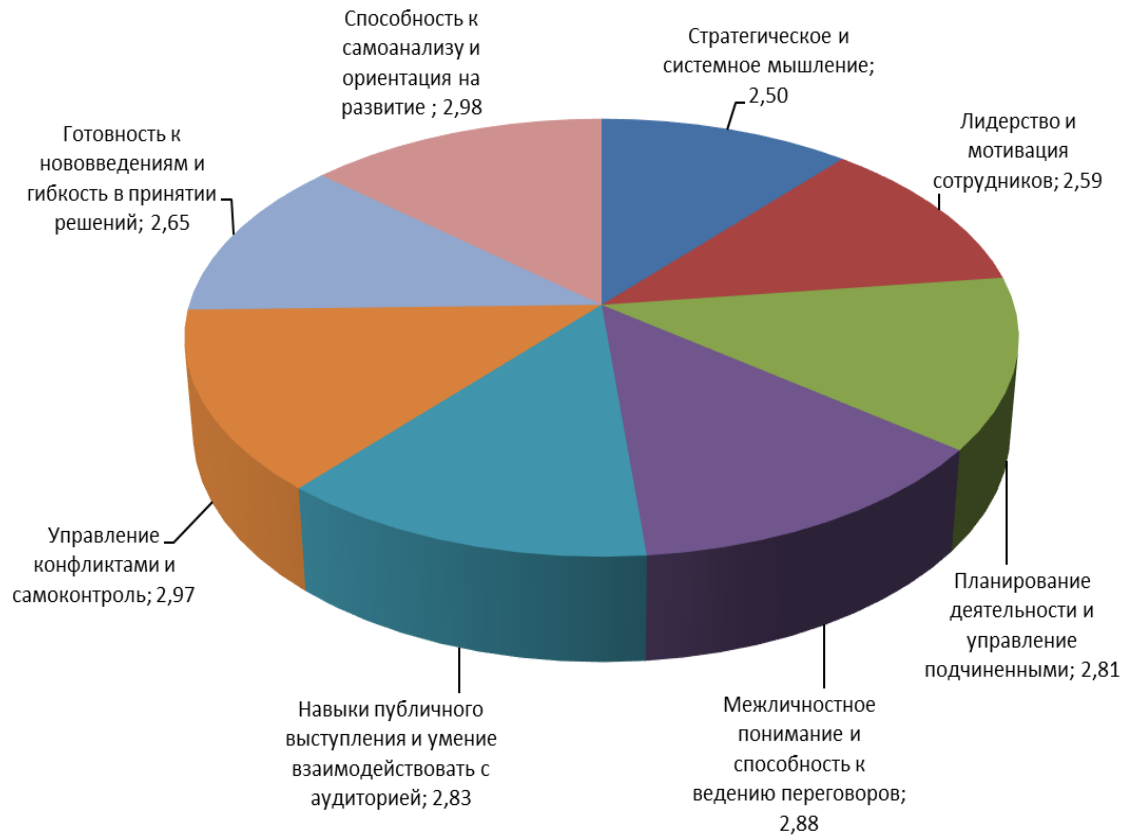
(вопросы с множественным выбором ответа, СПС, возможность повторного тестирования)

# Оценка компетенций

Группа (кластер) компетенций	Название компетенции
Управленческие компетенции	Стратегическое и системное мышление
	Лидерство и мотивация сотрудников
	Планирование деятельности и управление подчиненными
Коммуникативные компетенции	Межличностное понимание и способность к ведению переговоров.
	Навыки публичного выступления и умение взаимодействовать с аудиторией.
	Управление конфликтами и самоконтроль
Личностно-деловые компетенции	Готовность к нововведениям и гибкость в принятии решений
	Способность к самоанализу и ориентация на развитие

# Выделение дефицита компетенций

## Кандидаты



## Директора





Стратегическое  
и системное  
мышление

- Видит стратегические цели и задачи системы образования страны и области, предлагает и реализовывает на их основе планы развития своей образовательной организации.
- Эффективно работает с большим объемом информации, структурирует и классифицирует данные.
- Прогнозирует развитие ситуации, учитывает влияние значимых факторов, видит и заранее предупреждает возможные риски и предлагает варианты решения проблем.

Лидерство и  
мотивация  
сотрудников

- Воодушевляет других людей, ведет их за собой и достигает поставленных целей, несмотря на препятствия.
- Последователен в достижении общих групповых целей, создает и поддерживает в группе деловую атмосферу, при которой коллектив работает слаженно и без конфликтов.
- Меняет стиль руководства группой в зависимости от возможностей, ресурсов и состояния рабочей группы.
- Принимает ответственность за результаты работы группы, признает и учитывает свои ошибки в работе.
- Мотивирует коллег и подчиненных, увязывая воедино общие групповые и индивидуальные цели, грамотно применяет инструменты нематериальной мотивации, неадминистративного влияния.

# Защита концепции развития ОО

Публичное выступление на заседании Комиссии

Оценивается:

- Цель и способ разработки концепции развития
- Контекст концепции развития и постановка задачи развития
- Идентичность и предназначение образовательной организации, ключевая идея проекта развития, стейкхолдеры
- Новизна предлагаемой идеи концепции развития
- Организационный план концепции развития
- Реализуемость концепции развития
- Презентационные и коммуникационные навыки кандидата
- Способность принимать решения

## Результаты работы

За период 2017 (ноябрь) - 2019 год (9 месяцев)

Поступило и обработано **1418** заявок,

из них: **317 человек** не соответствуют квалификационным требованиям;

**1101 человек** прошли (проходят) оценочные процедуры (576 директоров, 525 кандидатов).

Включены в Кадровый резерв и получили сертификат: **101 человек**,

в т.ч. назначены на должность директора образовательной организации **49 человек**,

**247 действующих директоров** получили сертификат об успешном прохождении оценочных процедур и защите Концепции развития образовательной организации

# ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ

- ПРИНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА РУКОВОДИТЕЛЯ
- РЕЕСТР ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
- ИНТЕГРАЦИЯ В НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «УЧИТЕЛЬ БУДУЩЕГО»
- СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
- СОЗДАНИЕ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !



**АДРЕС ЦЕНТРА:**

**Г. МОСКВА, СТАРОВАТУТИНСКИЙ ПРОЕЗД, Д.8, АСОУ**

**[WWW.RRC.ASOU-MO.RU](http://WWW.RRC.ASOU-MO.RU)**